

Tiistai 14. tammikuuta 2014

P7\_TA(2014)0013

**Työntekijöiden rahoitusosakkuus yritysten tuloksissa****Euroopan parlamentin päätöslauselma 14. tammikuuta 2014 työntekijöiden rahoitusosakkuudesta yritysten tuloksissa (2013/2127(INI))**

(2016/C 482/06)

*Euroopan parlamentti, joka*

- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT), ja erityisesti sen 3 artiklan 3 kohdan,
- ottaa huomioon 3. maaliskuuta 2010 annetun komission tiedonannon ”Eurooppa 2020: Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia” (COM(2010)2020),
- ottaa huomioon 12. joulukuuta 2012 annetun komission tiedonannon ”Toimintasuunnitelma: eurooppalainen yhtiooikeus sekä yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä – nykyaikainen oikeudellinen kehys aiempaa sitoutuneemmille osakkeenomistajille ja kestävää liiketoimintaa harjoittaville yrityksille” (COM(2012)0740),
- ottaa huomioon 5. heinäkuuta 2002 annetun komission tiedonannon työntekijöiden taloudellisen osallistumisen edistämisestä (COM(2002)0364) ja 5. kesäkuuta 2003 kyseisestä aiheesta antamansa päätöslauselman <sup>(1)</sup>,
- ottaa huomioon 21. lokakuuta 2010 annetun Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon ”Työntekijöiden rahoitusosakkuus Euroopassa” <sup>(2)</sup>,
- ottaa huomioon parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan pyytämän tutkimuksen työntekijöiden rahoitusosakkuudesta yritysten tuloksissa <sup>(3)</sup>, joka julkaistiin syyskuussa 2012,
- ottaa huomioon Berliinin vapaan yliopiston lokakuussa 2009 julkaiseman Pepper IV -kertomuksen ”Benchmarking of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate Countries of the European Union”,
- ottaa huomioon Berliinin vapaan yliopiston kesäkuussa 2006 julkaiseman Pepper III -kertomuksen ”Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the New Member and Candidate Countries of the European Union”,
- ottaa huomioon 8. tammikuuta 1997 annetun komission kertomuksen ”Pepper II: voittopalkkiojärjestelmien edistäminen (mukaan lukien pääomaosakkuus) jäsenvaltioissa (COM(1996)0697),
- ottaa huomioon komission ja yliopistollisen Eurooppa-instituutin maaliskuussa 1991 julkaiseman Pepper I -kertomuksen ”Promotion of employee participation in profits and enterprise results”,
- ottaa huomioon työntekijäomistusta ja työntekijöiden osallistumista koskevan komission pilottihankkeen <sup>(4)</sup>,
- ottaa huomioon 18. joulukuuta 2003 annetun riippumattomien asiantuntijoiden korkean tason työryhmän antaman kertomuksen rajat ylittävistä työntekijöiden osakkuuden esteistä kansainvälisissä yrityksissä,

<sup>(1)</sup> EUVL C 68 E, 18.3.2004, s. 429.<sup>(2)</sup> EUVL C 51, 17.2.2011, s. 1.<sup>(3)</sup> IP/A/EMPL/ST/2011-02 – PE 475.098.<sup>(4)</sup> MARKT/2013/019/F2013/S077-128533.

**Tiistai 14. tammikuuta 2014**

- ottaa huomioon 3. lokakuuta 2012 annetun komission tiedonannon 'Toinen sisämarkkinoiden toimenpidepaketti – Yhdessä uuteen kasvuun' (COM(2012)0573),
  - ottaa huomioon 14. maaliskuuta 2006 annetun komission tiedonannon 'Kasvua ja työllisyyttä edistävän Lissabonin ohjelman täytäntöönpano – Omistajanvaihdos – Jatkuvuutta uudella alulla' (COM(2006)0117),
  - ottaa huomioon 15. tammikuuta 2013 antamansa päätöslauselman työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan sekä rakennemuutoksen ennakoinnista ja hallitsemisesta <sup>(1)</sup>,
  - ottaa huomioon työjärjestyksen 48 artiklan,
  - ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön sekä talous- ja raha-asioiden valiokunnan lausunnon (A7-0465/2013),
- A. ottaa huomioon, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmät voivat tarjota peruspalkat ylittäviä ja niitä täydentäviä välittömiä taloudellisia seuraavilla tavoilla:
- yhteisomistus – tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden hyötyä yrityksen menestymisestä ja samalla vastata osaltaan strategisista päätöksistä ja niihin liittyvistä riskeistä
  - voitonjako rahana, osakkeina tai etuisuuksina, joilla voidaan palkita työntekijöitä yrityksen menestymisestä tai erityisistä suorituksista sekä täydentää työntekijöiden tuloja ja lisätä heidän ostovoimaansa, millä on välittömiä heijastusvaikutuksia paikalliseen talouteen;
- B. toteaa, että työntekijät ovat alttiina kaksinkertaiselle riskille, kun kriisi vaikuttaa työnantajaan: toisaalta he ovat vaarassa menettää työpaikkansa ja tulonsa ja toisaalta he voivat menettää yrityksensä investoidun pääoman;
- C. toteaa, että yritykset voivat valita kolmesta työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmän mallista; voitonjako (käteinen, myöhemmin maksettava tai osuudet), yksittäisen työntekijän osakeomistus (työntekijän osakkeet tai osakeoptiot) ja työntekijöiden osakkeenomistusmallit; toteaa, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen voi tapahtua käteisenä tai osakkeina;
- D. toteaa, että sopivin työntekijöiden taloudellisen osallistumisen malli riippuu usein yrityksen koosta ja asemasta, erityisesti siitä, onko yritys pörssinoteerattu vai ei;
- E. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmä voi erityisesti työntekijöiden osakkeenomistusmallin tai osuomistuksen muodossa toimia turvaverkkona, joka mahdollistaa bonusten tai muiden palkanlisien tai palkkioiden hallinnoimisen kolmannen osapuolen toimesta; toteaa, että näin hajautetaan investointirisikit yhtiön pääosakkaiden kesken ja varmistetaan, että työntekijöillä on säästöissä osakesalkku;
- F. toteaa, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen yrityksissä aiheuttaa työntekijöille potentiaalisia riskejä; toteaa, että taloudellista osallistumista ei saa käyttää keinona, jolla vähennetään työntekijöiden hankkimia sosiaalisia ja työhön liittyviä oikeuksia tai painostetaan lisäämään työmarkkinoiden joustavuutta;
- G. toteaa, että jos työntekijät saavat yrityksen omistajilta etuoikeuden lunastaa ja näin ottaa haltuunsa vaikeuksissa olevan yrityksen, he voivat yrittää siten turvata omat työpaikkansa ja menettely voi vähentää muiden yritysten mahdollisesti tekemien ostotarjousten aiheuttamaa epävarmuutta työntekijöiden töiden jatkumisesta; toteaa, että työntekijäomistus voi olla myös ratkaisu toiminnan jatkajaa koskeviin ongelmiin, sillä yritys usein lopetetaan tai myydään mahdollisesti saneerattavaksi tai lopetettavaksi, jos toiminnan jatkajaa ei löydy; toteaa, että tästä menettelystä voi olla apua erityisesti pk-yritysten ja mikroyritysten kannattavan liiketoiminnan jatkumisen turvaamisessa; toteaa, että nämä edut voidaan saavuttaa ainoastaan yhdessä työntekijöiden osallistumisen kanssa;

<sup>(1)</sup> Hyväksytyt tekstit, P7\_TA(2013)0005.

Tiistai 14. tammikuuta 2014

- H. toteaa, että työntekijöiden osakkeenomistusmalli on esimerkki muille kuin pörssinoteeratuille yrityksille sopivasta tehokkaasta mallista, jossa työntekijöillä on oikeus lunastaa yritys ja välittäjäyhteisö hankkii osakkeet työntekijöiden puolesta; toteaa, että työntekijät eivät altistu lisäriskeille, koska hankinta rahoitetaan voitto-osuudella tai lainalla, joka maksetaan takaisin työntekijöille palkan lisäksi maksettavilla voitto-osuuksilla;
- I. toteaa, että espanjalainen *Sociedades Laborales* -konsepti on esimerkki parhaista käytännöistä, jotka koskevat mikroyrityksille tarkoitettua työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmää; toteaa, että siinä annetaan myös työttömille mahdollisuus saada työttömyysetuutensa kertamaksuna uuden yhtiön perustamiseksi tai olemassa olevan yhtiön pääoman vahvistamiseksi;
- J. toteaa, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen vähentää johtajien lyhytnäköisten strategisten päätösten tekoa, edistää kestäviä pitkän aikavälin ja saattaa lisätä työntekijöiden kiinnostusta pitkäjänteiseen sitoutumiseen ja etsimään innovatiivisia ratkaisuja tuotantoprosessissa; toteaa, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen voi siten lisätä vakautta, kehitystä ja kasvua samalla kun se vähentää liiallisen laajentumisen riskiä, joka johtaa työpaikkojen menetykseen; katsoo, että näitä vaikutuksia voidaan tehostaa vakailla ja toimivilla työntekijöiden osallistumista koskevilla järjestelyillä;
- K. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmät kannustavat investoimaan työntekijöiden jatkokoulutukseen, koska ne lisäävät todennäköisyyttä, että ammattitaitoiset työntekijät pysyvät yrityksessä;
- L. toteaa, että työntekijöiden rahoitusosakkuus yrityksen tuloista sekä tarvittaessa työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon voivat merkittävästi lisätä työntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä motivaatiota ja suorituskykyä yleensä; toteaa sen voivan myös kannustaa työntekijöitä omistajuuteen ja parantaa yhtiötä koskevaa ymmärrystä sekä lisätä työnantajien ja työntekijöiden keskinäistä kunnioitusta;
- M. toteaa, että työntekijöiden kannustaminen omistajuuteen ja vastuuseen lisää heidän osallisuudentunnettaan sekä todennäköisyyttä, että työnantaja panostaa heihin ja ymmärtää heidän huoliaan, näkemyksiään ja ideoitaan;
- N. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmät voivat edistää tuottavuutta, parantaa suorituskykyä ja tukea työntekijöiden ja osakkeenomistajien etujen yhteneväisyyttä sekä auttaa saamaan ja säilyttämään avainhenkilöstöä;
- O. toteaa, että työntekijöiden osallistuminen yrityksen johtamiseen siten, että heillä on ääni- tai läsnäolo-oikeus tai muita hallinnointikeinoja voi parantaa hallinnointia ja tiedonkulkua ja auttaa työntekijöitä ymmärtämään paremmin tilanteita, joissa yritys on vaikeuksissa, ja voi myös auttaa heitä arvioimaan tällaiset tilanteet paremmin ja mahdollistaa palkkioiden saamisen, kun yrityksellä menee hyvin;
- P. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen malleissa, joissa käytetään välittäjäyhteisöä, kyseisellä yhteisöllä voi olla äänioikeus tai muita keinoja osallistua yrityksen hallinnointiin työntekijöiden puolesta, mikä mahdollistaa henkilöstön edustuksen;
- Q. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmillä voi olla huomattava merkitys lisäksi työntekijöiden osallistamisessa tiedotus-, kuulemis- ja päätöksentekoprosesseihin uudelleenjärjestelyjen aikana;
- R. toteaa, että työntekijöiden taloudelliseen osallistumiseen sovelletaan kansallista verolainsäädäntöä ja että ei ole tarkoituksenmukaista kehittää työntekijöiden taloudelliselle osallistumiselle kattavaa yhtenäismallia EU:n tasolla; toteaa, että yksittäisen yrityksen ja sen työntekijöiden on huolellisesti harkittava työntekijöiden taloudellista osallistumista koskevaa päätöstä ja otettava tällöin huomioon laajemmat kansalliset ja alakohtaiset näkökohdat; toteaa, että tietyt perusohjeet voisivat auttaa voittamaan suuren yleisön luottamuksen ja saavuttamaan työntekijöiden taloudellisen osallistumisen tavoitteet;
- S. toteaa, että työntekijöiden taloudellisen osallistuminen ei ehkä sovi kaikille yrityksille tai työntekijöille ja että sen vuoksi asiaa on pohdittava hyvin huolellisesti ennen tämäläisyyppisen järjestelmän toteuttamista;

Tiistai 14. tammikuuta 2014

### ***Työntekijöiden taloudellisen osallistumisen esteet EU:ssa***

1. kehottaa jäsenvaltioita ottamaan huomioon rajat ylittävät esteet, jotka haittaavat sekä yrityksiä, jotka tarjoavat näitä järjestelmiä työntekijöille useissa jäsenvaltioissa, että työntekijöitä, joiden kaksinkertainen verotus voi loukata heidän oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen;
2. huomauttaa, että pakollisissa tuloista maksettavissa sosiaaliturvamaksuissa on eroja jäsenvaltioissa rahallisen osallistumisen kannalta;
3. korostaa, että joissakin tapauksissa voisi olla eduksi, mikäli saataisiin aikaan nykyisten taloudellisen osallistumisen järjestelmien ja niihin liittyvien kansallisten lainsäädäntöjen vähittäistä lähentymistä siten, että työnantajat voivat tulevaisuudessa tarjota niitä samanlaisina tai samankaltaisina kaikissa jäsenvaltioissa, joissa niillä on työntekijöitä;
4. toteaa, että nykyisiä taloudellisen osallistumisen järjestelmiä koskevan tiedotuksen puutetta voitaisiin osaltaan korjata lisäämällä vertailukelpoista tietoa niistä kansainvälisellä tasolla, mikä vähentäisi sekä suurten yritysten että pk-yritysten kustannuksia ja tarjoaisi niille mahdollisuuden tarjota osallistumisjärjestelmiä, jotka sopivat niiden erityistarpeisiin;
5. kiinnittää huomiota sellaisten kansallisten lainsäädäntötoimien puutteeseen, joilla edistettäisiin työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien käyttöönottoa; panee tässä yhteydessä merkille EU-15<sup>(1)</sup>- ja EU-13<sup>(2)</sup>-maiden väliset erot työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien osallistumisasteessa; panee merkille työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä suosivien kansallisten lainsäädäntötoimien käyttöönoton ja niihin osallistuvien työntekijöiden määrän välisen yhteyden<sup>(3)</sup>;

### ***Verotuskysymykset***

6. korostaa, että on tarpeen lisätä avoimuutta kansallisissa työntekijäomistusohjelmissa ja erityisesti todellisen verotaakan laskemisessa EU-28:ssa, jotta ehkäistään kaksinkertainen verotus ja syrjintä;
7. toteaa, että eurooppalainen työntekijäomistusmalli ei saisi tehdä tyhjäksi kansallista verolainsäädäntöä;
8. kehottaa jäsenvaltioita tarjoamaan verokannustimia parhaan käytännön periaatteiden mukaisesti pyrkiessään edistämään työntekijäomistusohjelmia;
9. korostaa, että tarkasti kohdennetut verokannustimet voisivat lisätä työntekijäomistusta eri jäsenvaltioissa ja jopa lisätä talouskasvua;
10. katsoo tästä syystä, että komission olisi esitettävä työntekijöiden rahoitusosakkuuden verottamista koskevat suuntaviivat;

### ***Suosituks***

11. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita harkitsemaan soveltuvia kansallisia toimia yritysten kannustamiseksi vapaaehtoisesti kehittämään ja tarjoamaan työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä, jotka ovat avoimia kaikille työntekijöille ilman syrjintää, ja ottamaan tällöin huomioon pk-yritysten ja mikroyritysten erityistilanteen; kehottaa jäsenvaltioita lisäämään asiaa koskevien parhaiden käytäntöjen vaihtoa;
12. katsoo, että työntekijöiden taloudellinen osallistuminen voi olla myös jonkinlainen työntekijälle suoritettavan bonuksen muoto pääomaosakkuuden tai erityisten joukkovelkakirjojen välityksellä riippuen käytettävästä rahoitus- tuotteesta ja kyseisestä yritystyyppistä;
13. katsoo, että kaikki toimenpiteet, jotka liittyvät yrityksen työntekijöiden rahoitusosakkuuteen yritysten tuloksissa, olisi suunniteltava pitkällä aikavälillä ja niiden olisi perustuttava vapaaehtoisen osallistumisen, työntekijöiden tasa-arvon ja asianmukaisen huolellisuuden periaatteisiin, erityisesti pk-yrityksissä; toteaa, että EU ymmärtää työntekijöiden rahoitusosakkuuden hyödyllisyyden, mutta korostaa, että tämä ala ei kuulu EU:n toimivaltaan;

<sup>(1)</sup> Euroopan unioniin vuoteen 1995 mennessä liittyneet jäsenvaltiot.

<sup>(2)</sup> Euroopan unioniin vuoden 1995 jälkeen liittyneet jäsenvaltiot.

<sup>(3)</sup> 'Employee financial participation in companies' proceeds" (PE 475.098), s. 36.

Tiistai 14. tammikuuta 2014

14. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita ottamaan kansallisten lakien ja käytänteiden mukaisesti työmarkkinaosapuolet, työntekijäomistusta edistävät organisaatiot ja sidosryhmät tiiviimmin mukaan poliittisten päättäjien sekä työnantajien ja työntekijöiden vuoropuheluun asiaankuuluvilla tasoilla ja ottamaan huomioon työmarkkinaosapuolten riippumattomuuden työehtosopimusneuvotteluissa, jotta varmistetaan, että nykyisin sovellettavat parhaat käytännöt otetaan huomioon, kun kehitetään kansallisia toimia työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien täytäntöönpanon helpottamiseksi yrityksissä;

15. odottaa pilottihankkeen tuloksia, erityisesti työntekijöiden taloudellisen osallistumisen virtuaalisen keskuksen ja CETREPSin efektiivisen veroasteen laskurin kehittämistä; pyytää komissiota antamaan jäsenvaltioille ideoita osallistumista koskevien mekanismien suhteen tämän pilottihankkeen pohjalta;

16. pitää mielenkiintoisena mahdollista vapaaehtoista 29.:ttä järjestelmää, eli vapaaehtoista yhtenäistä sääntelyä, jota työnantajat voivat soveltaa koko EU:ssa ja jossa otetaan huomioon jäsenvaltion toimivallan piiriin kuuluvat vero- ja työolainsäädännön kysymykset sekä

- (a) parhaiden käytäntöjen perusteella kehitettävät yksinkertaiset, perustavaa laatua olevat tukimallit erityyppisiä ja -kokoisia yrityksiä varten
- (b) markkinaperusteinen lähestymistapa, jossa vain ne yritykset, jotka pitävät järjestelmää hyödyllisenä, käyttäisivät sitä
- (c) jäsenvaltioiden oikeuskulttuurin välisten erojen salliminen, koska kansalliset järjestelmät jäävät edelleen voimaan
- (d) avoimuuden ja tiedonsaannin parantaminen yhdenmukaisen täytäntöönpanon helpottamiseksi eri jäsenvaltioissa
- (e) sovellettavuus tarvittaessa jäsenvaltioiden ja/tai EU:n tasolla ja myös muihin kuin rajat ylittäviin yrityksiin<sup>(1)</sup> ottaen huomioon veroasiat sekä työntekijöille aiheutuvat taloudelliset riskit;

17. katsoo, että 29.:ttä järjestelmää koskeva vaikutustenarviointi saattaisi auttaa harkittaessa tapoja yhdenvertaisten lähtökohtien luomiseksi samalla kun pyritään välttämään yritysten kansainvälistymisen haittaamista;

18. huomauttaa, että työntekijäomistus edistää erittäin tarpeellista sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja on merkittävä lisä yritysten kestäväälle hallinnolle; korostaa kuitenkin, että omistajajärjestelmien edistämisessä on tarpeen varoa, etteivät voitonjakojärjestelmät korvaa palkkoja;

19. kehottaa siksi komissiota ja asianomaisia sidosryhmiä pyrkimään edelleen edistämään ”rakennuspalikkastrategiaa”;

20. kehottaa komissiota esittämään riippumattoman vaikutustenarvioinnin ja tutkimuksen tällaisesta 29. järjestelmästä ja odottaa, että asiaa koskevat tiedot sisällytetään komission välikertomukseen;

21. kehottaa komissiota harkitsemaan riippumattoman vaikutustenarvioinnin julkaisemisen jälkeen yhteistyössä työntekijäomistusta edistävien organisaatioiden, jäsenvaltioiden ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolten kanssa perusohjeiden laatimista menestyksekkäistä työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmistä sisällyttäen niihin seuraavat näkökohdat:

- (a) tavoitteellisuus: yritysten olisi määriteltävä työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmän tavoitteet, jotta ne voivat valita, mikä malli on niille sopivin ja jotta niillä on parhaat mahdollisuudet päästä toivottuihin tuloksiin; työntekijöitä tai heidän edustajiaan olisi kuultava työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmistä ennen niiden käyttöönottoa; työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmiä koskevat sopimukset eivät saa heikentää työehtosopimuksia;
- (b) toiminnan joustavuus ja vapaaehtoisuus: työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmät toimivat eri tavalla eri aloilla, erisuuruisissa ja erityyppisissä yrityksissä ja eri jäsenvaltioissa; yritystasolla olisi tehtävä päätös työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmän perustamisesta ja käyttöön ottamisesta siten, että noudatetaan voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä ja otetaan huomioon yrityksen taloudellinen tilanne;

<sup>(1)</sup> ”Employee financial participation in companies’ proceeds” (PE 475.098), s. 16.

**Tiistai 14. tammikuuta 2014**

- (c) työ sopimukseen perustuvan palkan lisät/täydennykset: kaikkien työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien olisi lisättävä työntekijöiden peruspalkkaa ja työ sopimukseen perustuvia oikeuksia, ei korvata niitä;
- (d) työntekijöiden vapaaehtoinen osallistuminen: työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmässä työntekijöille tarjotaan mahdollisuus hyötyä tiiviimmästä taloudellisesta sitoutumisesta työnantajaan; yksittäisen työntekijän on viime kädessä voitava vapaaehtoisesti osallistua tai olla osallistumatta järjestelmään, mutta kaikkien yrityksen työntekijöiden, osa-aikatyöntekijät mukaan luettuina, on samalla voitava yhtäläisesti ja syrjimättömästi osallistua siihen, jotta saavutetaan todellinen osallisuus;
- (e) työmarkkinaosapuolten neuvottelut: jos kansallisiin käytäntöihin ja perinteisiin sisältyy työmarkkinaosapuolten toimiminen yritystasolla, työmarkkinaosapuolten olisi neuvoteltava työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmistä paikallistasolla yritys kohtaisesti tai koko yhtiön laajuisesti, jotta järjestelmä voidaan räätälöidä yrityksen ja sen työntekijöiden erityisolosuhteisiin; järjestelmien ei tulisi syrjiä työntekijöitä ammattiliittoon kuulumisen tai muiden SEUT:n 10 artiklassa lueteltujen mahdollisten syrjimisperusteiden vuoksi;
- (f) perustiedot: tiedottaminen työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmään osallistumisen riskeistä ja siihen liittyvistä oikeuksista sekä mahdollisesta odotusajasta; työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmään liittymistä koskevan päätöksen olisi perustuttava tietoon perustuvaan työntekijän suostumukseen, joka on annettu täysin tietoisena järjestelmään liittymisen mukanaan tuomista oikeuksista ja velvoitteista sekä siihen liittyvistä riskeistä ja verovaikutuksista, joita sovelletaan työntekijän lähtiessä yrityksestä tai erotessa järjestelmästä, olosuhteista riippumatta;
- (g) osallistuminen yrityksen johtamiseen: työnantajan olisi järjestelmästä riippuen tarjottava työntekijälle tai työntekijöille suoraa osallistumista yrityksen johtamiseen; oikeudet ja velvollisuudet olisi tällaisissa tapauksissa määriteltävä selkeästi ja yhdessä;
- (h) jos malliksi sovitaan yhteisomistus, on suositeltavaa soveltaa osakkeiden kollektiivista omistusta, esimerkiksi kolmannen osapuolen toimesta; tässä mallissa osakkeet olisi jaettava siten, että olemassa olevat palkkaerot eivät kasva;
- (i) huomauttaa, että yrityksen maksukyvyttömyyden varalta on välttämätöntä turvata työntekijäomistus vakuutuksella;
- (j) työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmistä sovittaessa olisi aina otettava huomioon vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon;
- (k) avoimuus: asianomaisten työntekijöiden saatavilla olisi aina oltava tietoa asiaankuuluvan yrityksen taloudellisesta tilanteesta sekä tilanteeseen liittyvistä riskeistä;
22. katsoo, että kuten ennen rahoituskriisiä todettiin, työntekijöiden liialliseen riskinottoon kannustava palkkapolitiikka voi tuhota luottolaitosten, sijoitusrahastojen ja muiden rahoitusalan yritysten toimivan ja tehokkaan hallinnon;
23. kehottaa työmarkkinaosapuolia edelleen tekemään yhteistyötä uusien työntekijöiden taloudellista osallistumista koskevien mahdollisuuksien ja innovaatioiden luomiseksi asianomaisilla tasoilla;
24. katsoo, että olisi tarjottava työnantajille mahdollisuus tarjota työntekijöille merkittäväksi osakepääomaa tai erityisiä joukkovelkakirjoja (obligaatit) rahoitusosakkuuden edistämiseksi, jotta voidaan luoda uudenlainen yritysrahoituksen muoto ja saada työntekijät paremmin sitoutumaan yritykseen; katsoo, että osakepääoman merkitsemisen olisi oltava työntekijöille, joko yksittäin tai ryhmänä, samoin kuin yritykselle vapaaehtoista;
25. on tietoinen siitä, että työntekijäomistusta koskevilla suunnitelmilla voidaan helpottaa yritysten sukupolvenvaihdosta, lisärahoitusta, henkilöstön pysyvyyttä ja muita pk-yrityksille ominaisia ongelmia; katsoo, että työntekijäomistusjärjestelmät voidaan pienissä yrityksissä ja mikroyrityksissä yhdistää työmarkkinatoimiin, kuten työttömyyskorvauksiin, ja siten voidaan tukea työttömien uudelleentyöllistämistä;
26. panee merkille, että erityisesti pk-yrityksissä on puutetta työntekijäomistusjärjestelmiä koskevasta tiedosta ja koulutuksesta; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita järjestämään tässä yhteydessä paremmin tiedotuskampanjoita ja kannustamaan jäsenvaltioiden väliseen hyvien käytäntöjen rajat ylittävään siirrettävyyteen.

Tiistai 14. tammikuuta 2014

27. kehottaa jäsenvaltioita hyödyntämään yhteistyössä työmarkkinaosapuolten, työntekijäomistusta edistävien organisaatioiden ja komission kanssa yhteisiä nk. yhden luukun tietoportaleja, joihin sekä työnantajilla että työntekijöillä on pääsy, tai kehittämään uusia portaleja, jotta voidaan tiedottaa työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmien hyödyistä ja haitoista sekä riskeistä, käytettävissä olevista kansallisista kannustimista ja erilaisista nykyisistä osallistumismalleista, jotta työntekijät ja työnantajat voivat tehdä asiantuntevia arvioita työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmästä ja valita parhaan vaihtoehdon yritystasolla tehtäville sopimuksille sekä paremmin arvioida käytettävissään olevat mahdollisuudet ja työntekijöiden taloudellisen osallistumisen järjestelmän käyttöönottoon liittyvät haasteet; ehdottaa, että yhteiset tietoportaalit olisi liitettävä tai sisällytettävä olemassa oleviin toimivaltaisiin elimiin tai viranomaisiin kansallisella tasolla;

o

o o

28. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle.

---